

Weiterbildung und Integration von Langzeitarbeitslosen Erfahrungsbericht zweijähriger Arbeit in Husum/Nordsee

Claus Olsen

Seit 1990 laufen praxisorientierte Kurse für Langzeitarbeitslose in Husum. Im folgenden Beitrag werden die Ergebnisse präsentiert und im übergeordneten Rahmen diskutiert. Der Erfahrungsbericht zeigt, daß auch schwerstvermittelbare Langzeitarbeitslose auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance haben können, wenn sie gezielt an Betriebsabläufe herangeführt und ausreichend betreut werden.

Husum, die graue Stadt am Meer, ist in der alten Bundesrepublik in den Achtzigern ein arbeitsmarktpolitisches Sorgenkind gewesen. Im Verwaltungssitz des nördlichsten Landkreises Nordfriesland herrschte lange Zeit eine Arbeitslosigkeit, die weit über dem Bundesdurchschnitt lag. Die Massenarbeitslosigkeit machte sich hier besonders schmerzlich bemerkbar. Zeitweilig war jeder fünfte Nordfriese arbeitslos.

Seit dem Ende des letzten Jahrzehnts und besonders nach der Vereinigung stellt sich die Beschäftigungslage wieder positiver dar. In dieser verbesserten Arbeitsmarktlage entschieden sich die Verantwortlichen des Arbeitsamtes Husum im März 1990, eine praxisorientierte Weiterbildung für den „harten Kern“¹ der Langzeitarbeitslosen anzubieten. Das Prinzip der stellenorientierten Bestenvermittlung² hatte auch in dieser „strukturschwachen Region“³ zur Negativauswahl von Arbeitslosen mit Risikofaktoren, wie z. B. Schwerbehinderung, höheres Alter oder Alkoholprobleme, geführt.⁴ Trotz einer ansteigenden ArbeitskräfteNachfrage konnten einige Arbeitslose mit langer Verweildauer ohne besondere Hilfestellung kaum noch vermittelt werden.⁵ Deshalb wurde das arbeitsmarktpolitische Institut der schleswig-holsteinischen Unternehmensverbände mit Auftragsmaßnahmen von jeweils acht Monaten Dauer beauftragt. Dieses arbeitgebernahe Institut verfügte bereits im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive“ über längerfristige Erfahrungen auf diesem Gebiet und führte an anderen Orten im nördlichen Bundesland ähnliche Kurse durch.

Konzeption

Die Wiedereingliederung der Interessenten erfolgte in Zusammenarbeit mit Betrieben der Region. Die Hoffnung dabei war, daß die Teilnehmer sich über Praktika⁶ am „Lernort Betrieb“⁷ bewähren könnten, um entweder in betriebliche Umschulungen oder in Beschäftigungsverhältnisse einzumünden.⁸ Lohnkostenzuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit sollten die zu erwartenden Minderleistungen ausgleichen.

Im begleitenden Seminarunterricht sollten die individuellen und sozialen Kompetenzen der Zielgruppe entwickelt werden⁹, um durch eine Stabilisierung der Persönlichkeit die berufliche und betriebliche Sozialisation zu fördern.¹⁰

Für die acht Monate dauernden Kurse galt das „Mentorenprinzip“, d. h., es war ein Lehrgangsleiter für die Organisation, den Ablauf und die Betreuung der 20 Teilnehmer zuständig. Vorangeschaltet war ein Vorlauf von vier Wochen. Dabei wurde eine erste vorsichtige Einschätzung der Vermittlungsaussichten vorgenommen, um schon vor Beginn der Maßnahme gemeinsam mit den Teilnehmern eine Berufswegplanung zu erörtern.

Im Anschluß an die Erstgespräche traten die Lehrgangsleiter an Betriebe heran, um Praktika einzuwerben.

Die Betriebe

Der Bildungsträger nahm in den letzten zweieinhalb Jahren zu 260 Betrieben im Einzugsgebiet von Husum Kontakt auf, um sie für das Projekt zu gewinnen. Die meisten waren kleinere Unternehmen mit nicht mehr als 50 Mitarbeitern. Die angesprochenen Unternehmen waren fast ausnahmslos sofort bereit, mitzumachen, indem sie für die Teilnehmer Praktikumsplätze zur Verfügung stellten. In zwei Jahren wurden bei rund 120 Betrieben Praktikumsplätze belegt. Damit standen mehr Praktikumsplätze zur Verfügung als Teilnehmer nachfragten.

Die Lehrgangsleiter suchten die Betriebe auf, um in Vorgesprächen den Bedarf zu ermitteln. Denn es bestand nur eine Chance auf Wiedereingliederung, wenn die Qualifikationen der Interessenten dem Anforderungsniveau der Betriebe nahekamen.¹²

Deshalb wurden bei diesem Erstkontakt gemeinsam mit den Verantwortlichen Stellenbeschreibungen für die zu besetzenden Praktikumsstellen erarbeitet. Die daraus entwickelten Anforderungsprofile hielten die Zielsetzung des Praktikums, die Lernziele für die Praktikanten und den Aufgabenkatalog der Tätigkeiten fest.

Die Teilnehmer

Für vier Kurse wurden insgesamt mit 94 Interessenten Vorgespräche geführt.¹³ An den bis zum Sommer 1992 beendeten Projekten haben sich dann 81 Personen beteiligt. Für viele war der Kurs die erste Chance nach jahrelanger Arbeitslosigkeit, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Bei diesem Personenkreis schwer(st) vermittelbarer Arbeitsloser ergaben sich strukturelle Vermittlungshemmisse¹⁴:

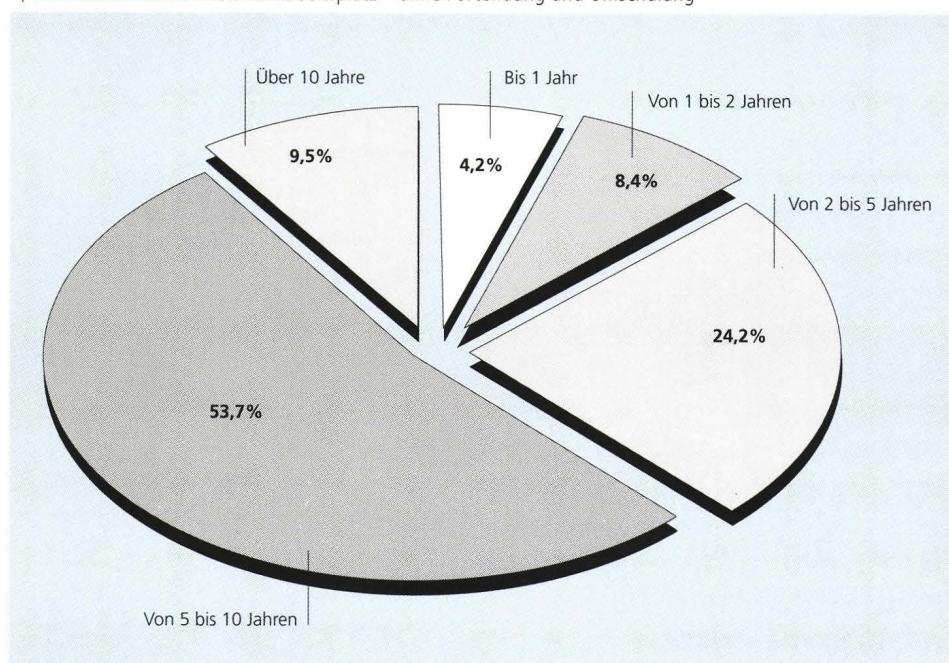
- Verschüttete Bildungsvoraussetzungen wegen mißglückter Schul- und Ausbildungskarrieren und fehlender Weiterbildung außerhalb der Arbeitswelt.
- Mangelnde Schlüsselqualifikationen im Persönlichkeitsbereich und Einbußen an sozialen Qualifikationen.
- Private Probleme und schwierige Lebensumstände.
- Geringe räumliche Mobilität im ländlichen Raum.
- Fehlende Motivation wegen Mißerfolgen bei Bewerbungen.

Für die Frauen kamen noch weitere Benachteiligungen hinzu, wenn sie nach einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch eine überwiegende Hausfrauenaktivität wieder in ihren Beruf zurückkehren wollten. Sie waren zumeist doppelt belastet. Besonders die Teilnehmerinnen mit kleinen Kindern mußten die veränderten zeitlichen und organisatorischen Abläufe im Familienleben regeln und für ihre Kinder Betreuungspersonen finden, zumal nicht immer Kindergartenplätze zur Verfügung standen. Außerdem waren sie durch ihre familiären Verpflichtungen noch weniger mobil als die Männer.

Zu diesen generellen Schwierigkeiten wurden dann im Verlauf der Kurse noch weitere individuelle Vermittlungshemmisse deutlich.

Abbildung 1: **Dauer der Arbeitslosigkeit* nach Jahren**

*) berechnet nach dem letzten Arbeitsplatz – ohne Fortbildung und Umschulung



Der Unterricht

In den ersten sechs Wochen des Kurses und jeweils eine Woche zwischen den Praktika wurden Unterrichtsblöcke angeboten. Während der Praktika fanden jeweils an einem Tag in der Woche noch Seminare zu unterschiedlichen Themen statt.

Bei der Umsetzung der Bildungsziele mußten pragmatisch erarbeitete Einzellehrpläne statt eines starren Ablaufschemas entwickelt werden, zumal die Teilnehmer aus unterschiedlichsten Berufen kamen und ungleiche Bildungsvoraussetzungen mitbrachten. Ziel war die Kombination von „Arbeiten und Lernen“ gerade für die lernungewohnten Teilnehmer.

Inhaltlich beschäftigten sich die Teilnehmer mit Themen wie zum Beispiel Bewerbungstraining, Kommunikationstraining und allgemeinbildende Fächer.

Die Unterrichtsmethoden wurden häufig variiert, wobei sich unstrukturierte Unterrichtsformen wie z. B. Gruppenunterricht für

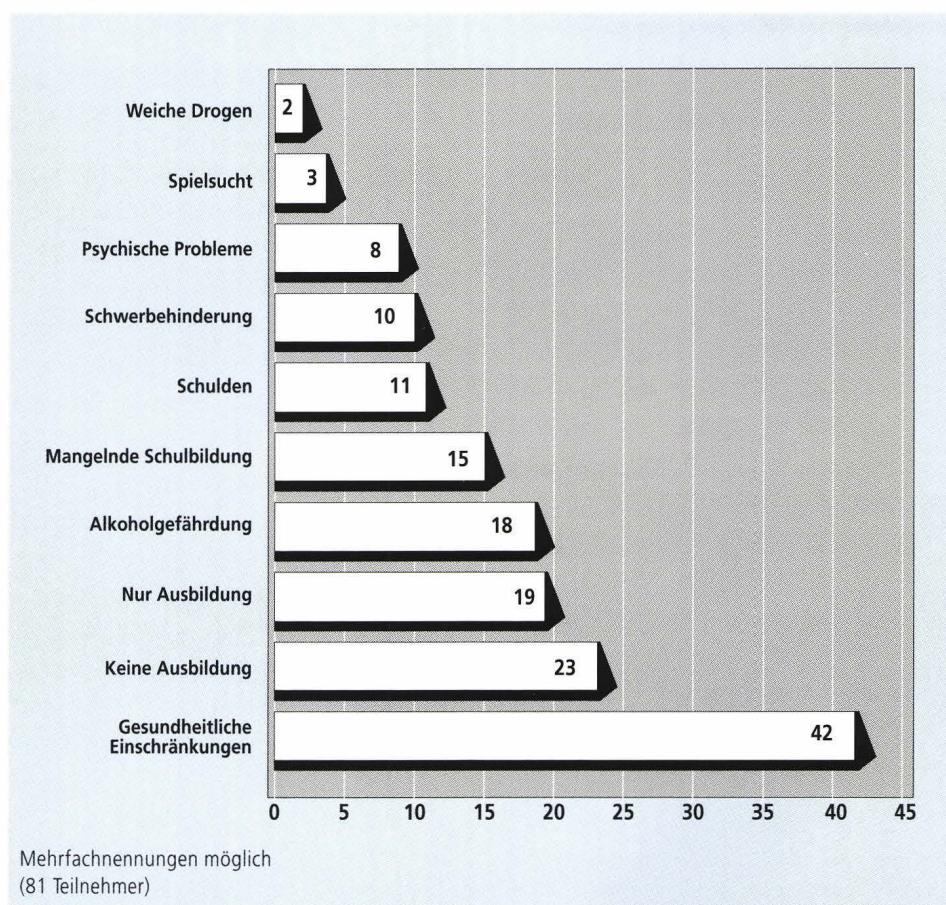
die lernungewohnten Teilnehmer zu Beginn als nicht so günstig herausstellte. Zunächst mußten immer Anregungen von den Dozenten kommen.¹⁵

Die Ergebnisse

Ein erfreulich hoher Anteil der Kursteilnehmer schaffte die Rückkehr ins Berufsleben — trotz der langen Arbeitslosigkeit. Von den 94 Interessenten traten 13 die Maßnahme nicht an. Weitere 13 Teilnehmer haben aus unterschiedlichen Gründen abgebrochen. Die verbleibenden 68 Personen haben ungefähr zu 50 Prozent eine Arbeit aufgenommen und weitere zehn Prozent eine weitere Fortbildung oder Umschulung.

Bei der Befragung der 36 vermittelten Kursbesucher (63 Prozent) der ersten beiden Projekte zeigte sich, daß der überwiegende Teil, nämlich 39 Prozent, ein Jahr und länger nach Ende der Projekte eine Arbeit behalten konnten, während rund die Hälfte der ehemaligen Teilnehmer noch oder schon wieder arbeitslos waren. Nur eine Person war in der Zwischenzeit aus dem Kreis fortgezogen.

Abbildung 2: **Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer**



Schlußfolgerungen

Die Kurse haben gezeigt, daß das Problem Langzeitarbeitslosigkeit im Einzelfall zu lösen ist, wenn Wiedereingliederungsstrategien eng an die Bedürfnisse der Betriebe angelehnt sind.

Das Hauptgewicht der beruflichen Bildung lag bei den vorgestellten Projekten in der betrieblichen Praxis. Dabei war die richtige Auswahl der Bewerber für die zur Verfügung stehenden Praktikumsstellen entscheidend, denn die Betriebe legten auf die Gesamterscheinung, die berufliche Vergangenheit und überzeugendes Auftreten gesteigerten Wert.¹⁶ Für die überwiegende Mehrzahl der ungelernetten Kräfte bedeutete das Praktikum die Einweisung im erlernten Beruf oder das Anlernen auf arbeitsplatzbezogene Tätigkeiten. Wider Erwarten fanden sich nur vereinzelt Interessenten für eine Umschulung.

Nach den Erfahrungen, die zum Teil bei den Modellversuchen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung bei betrieblichen Umschulungen gemacht wurden, war mit einer erhöhten Abbrecherquote vor allem wegen fehlender finanzieller Mittel zu rechnen.¹⁷ Die Abbrecherquote war trotzdem mit zwölf Prozent erstaunlich gering.

Das mag am geringeren Anspruch an die Bildungsbereitschaft der Absolventen liegen, aber wohl auch daran, daß viele Langzeitarbeitslose ihr Heil in einer möglichst zügigen Arbeitsaufnahme suchen, statt in eine längerfristige Umschulung zu investieren. Diese Haltung war im Einzelfall für eine Berufswegeplanung wenig hilfreich, da eine Arbeitsaufnahme oftmals zu weiteren instabilen Beschäftigungsverhältnissen führt. Eine Umschulung wäre möglicherweise eine Alternative gewesen. So läßt sich vermutlich nicht vermeiden, daß die mühevoll in geringer

qualifizierende Berufe vermittelten Absolventen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wieder arbeitslos werden und dann erneut integriert werden müssen. Hier könnte möglicherweise eine langfristige Planung der Arbeitsberater und eine engere Vernetzung von Betrieben und Weiterbildungsträgern helfen. Gerade in ländlichen Strukturen ist eine Koordinierung der Weiterbildungsaktivitäten wichtig.

Bei den Teilnehmern handelte es sich überwiegend um Problemgruppen des Arbeitsmarktes, ihrem Bewerberangebot stand nur eine sehr mäßige Nachfrage gegenüber. Deshalb mußte der Bedarf der Betriebe besonders gründlich analysiert werden, ging es doch um das Aufspüren von Nischen. Den Unternehmen mußten allerdings entsprechende Lohnsubventionen geboten werden, um die Minderleistungen aufzufangen. Die Lohnkostenzuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit waren nach unseren Beobachtungen sehr hilfreich bei der Vermittlung.

Wenn die Teilnehmer im Praktikum überzeugten, verstanden viele Unternehmen das Angebot als neuen Weg der Personalbeschaffung, weil sie die potentiellen Mitarbeiter ohne finanzielles Risiko einarbeiten und dann anschließend über eine Einstellung entscheiden konnten.

Bei den Betriebskontakten fehlte ein systematischer Hintergrund und eine Qualifizierungsberatung¹⁸ der Unternehmen. Bei einer entsprechenden Beratung könnte die innerbetriebliche Weiterqualifizierung Ungelernter möglicherweise Platz für Kursteilnehmer schaffen, die in weniger qualifizierte Tätigkeiten nachrücken könnten.¹⁹

Problematisch war die bedarfsgerechte Weiterbildung bei den nicht mehr vermittelbaren Arbeitslosen. Wie bereits die seit langem laufende Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Reintegration von schwer vermittelbaren Erwachsenen gezeigt hat, ergeben sich Probleme bei der Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen in Klein- und Mittelbetrieben.²⁰

Auch bei den vorgestellten Kursen waren die Bemühungen um besonders problematische Gruppen in den Praktika eher entmutigend. Ein gewisser Prozentsatz der betreuten Langzeitarbeitslosen konnte nicht in wenigen Monaten auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Den Betrieben war die Qualifizierung vielfach nicht zuzumuten, weil sie personell auf diesen Personenkreis nicht eingerichtet waren.

Das führte zu einer Vermeidungsstrategie: Sehr schwierige Teilnehmer wurden lieber in andere Fortbildungen gegeben oder zur Arbeitserprobung im öffentlichen Sektor eingesetzt. Eine Beobachtung von Arbeitsberatern läßt sich somit übertragen:

Sie geben im allgemeinen keine schwierigen Umschüler in Betriebe, damit diese Personen dem Arbeitsamt „keine Schande machen“.²¹ Um diesem Personenkreis am Rande des Arbeitsmarkts zu helfen, sind Anstrengungen in Richtung auf Beschäftigungsinitiativen gekoppelt mit Übungswerkstätten der richtige Weg.

Anmerkungen:

¹ Zum Begriff: Die zeitliche Abgrenzung ist schwierig. Ch. Brinkmann faßt unter diesen Begriff alle diejenigen, die länger als vier Jahre ununterbrochen arbeitslos geblieben sind. Vgl. Brinkmann, Ch.: Neue Arbeitsmarktpolitische Hilfen für den „harten Kern“ von Langzeitarbeitslosen. *Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*; *Arbeitspapier 1989 – 8. (Masch.)*, S. 5

² Vgl. Deike, A.: Betriebliche Rekrutierungsstrategien bei hoher Arbeitslosigkeit. In: *Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*, 1/1988, S. 183 u. 201

³ Hahne, U.; Hansen, H.: Nordfrieslands Wirtschaft – Grundlagen, Probleme, Perspektiven. In: *Nordfriesland 65/1983*, S. 21

⁴ Vgl. Brinkmann, Ch.: Arbeitslosigkeit. In: *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 1987, S. 31f.

Vgl. ders.: Langzeitarbeitslosigkeit – Stand, Entwicklung, Perspektiven, Maßnahmen. In: *Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*, 1/1988, S. 8

⁵ Vgl. die überregionale Entwicklung in diesem Zeitraum: IAB Kurzbericht (intern) vom 30. 1. 90 aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Masch.)

⁶ Vgl. die Bedeutung der Betriebspraktika in der überbetrieblichen Umschulung: Paulsen, B.: *Die Bedeutung von Betriebspraktika im Rahmen der Umschulung*. In: „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. In: *Beiträge zur Arbeitstagung der Modellversuchsreihe im Juni 1991*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 51, Berlin, 1992, S. 5 ff.

⁷ Vgl. Dobischat, R.; Lipsmeier, A.: Zukunftsperspektiven der beruflichen Weiterbildung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 17 (1988) 4, S. 104

⁸ Vgl. Kühn, G.; Breuer, K. D.: Langzeitarbeitslose und ihre berufliche Qualifizierung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 17 (1988) 1, S. 23–25

⁹ Vgl. die Diskussion um eine an den Schlüsselqualifikationen orientierte Aus- und Weiterbildung: Bunk, G. P.; Kaiser, M.; Zedler, R.: *Schlüsselqualifikationen – Intention, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung*. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 24/1991, S. 365–374

¹⁰ Vgl. Brinkmann, Ch.: *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 1987, S. 36

¹¹ Vgl. Kloas, P.-W.: *Einarbeitung als Qualifizierungsphase – Bindeglied zwischen Ausbildung und institutionalisierter Weiterbildung*. In: *Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Schwerpunkttheft „Berufliche Weiterbildung“ 2/1991*, S. 343

¹² Vgl. Boutez, G.; Glücklich, F.: *Qualifizierungsreserven erschließen – ein Marketingkonzept entwickeln*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 21 (1992) 1, S. 24

¹³ Entsprechend der höheren Zahl arbeitslos gemeldeter Männer waren nur 23 Frauen zu den Vorgesprächen gekommen.

¹⁴ Vgl.: Brinkmann, Ch.: *Langzeitarbeitslosigkeit . . . , a. a. O.*, S. 20–22

Vgl. Kleinschmidt, R.: *Weiterbildung von Arbeitslosen – Probleme und Lösungsansätze*. Vortrag bei den Informations- und Kommunikationstagen am 2. u. 3. Mai 1988 im BFZ Essen, (Masch.), S. 3

¹⁵ Vgl.: Braun, P.; Freibichler, H.; Harke, D.: Fallorientierte Fortbildungsmaterialien zu Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1989, S. 128 f.

¹⁶ Vgl.: Klähn, M.; Melms, B.; Podesfa, H.: Auswahl der Teilnehmer/-innen für betriebliche Umschulungen durch das Arbeitsamt. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 18 (1989) 2, S. 9

¹⁷ Vgl. Markert, M.: *Berufliche Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen im betrieblichen Rahmen – konzeptionelle und didaktische Aspekte*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 17 (1988) 4, S. 117

¹⁸ Vgl. Balli, Ch.; Storm, U.: *Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung – ein Beitrag zur Klärung von Begriffen und Strukturen in der Bildungsberatung*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 21 (1992) 5, S. 17–22

¹⁹ Vgl. Boutez, G.; Glücklich, F.: *Qualifizierungsreserven erschließen . . . , a. a. O.*, S. 24

²⁰ Vgl.: Markert, M.: *Berufliche Weiterbildung von . . . , a. a. O.*, S. 115–118

²¹ Klähn, M.; Melms, B.; Podesfa, H.: Auswahl der Teilnehmer/-innen . . . , a. a. O., S. 8

Effizienzsteigerung durch interaktives audiovisuell unterstütztes Selbstlernen

Dankwart Heinrich

Interaktives audiovisuell unterstütztes Selbstlernen findet in Betrieben und Institutionen eine immer größere Beachtung. Gründe hierfür liegen in der Lernmotivation, im Lernfortschritt, der Lerngeschwindigkeit, in der Lernproduktivität, im Langzeitbehalten und nicht zuletzt in der Kosten-/Nutzenrelation. Der folgende Beitrag zeigt die Hintergründe dieser Entwicklung auf.

Hohe Lernermotivation

Die Grundvoraussetzung jeden erfolgreichen Lernens ist eine hohe Motivation des Lerners. Training muß so gestaltet sein, daß es Freude macht. Erfahrungen mit audiovisuell gestützten Selbstlernsystemen¹ haben gezeigt, daß diese in besonders geeigneter Weise das Lernen positiv beeinflussen. Die hier beobachtete hohe Akzeptanz des audiovisuell gestützten Selbstlernens findet sich auch in den Feststellungen anderer Anwender, da ein solches interaktives System

- durch den Einsatz bewegten Bilds und Tons emotional stark anspricht (Selbstlernen „menschlicher“ macht),
- wirklichkeitsnahe Situationen simuliert und damit dem Wunsch des erwachsenen Lerners nach Praxisnähe entgegenkommt,
- technische oder komplexe Fragen veranschaulicht und leicht faßbar macht.

Ein Indiz für die hohe Lernermotivation ist die Konzentrationsdauer. Dazu hat insbesondere die amerikanische Armee umfangreiche Untersuchungen durchgeführt.²